

Wyplacone i wydane 8,50 euro nie do odzyskania

Katarzyna Dąbrowska

redaktor prowadząca

Tematu wypłaty niemieckiej minimalnej płacy dla kierowców nie sposób zakończyć. Ciągłe pojawiają się nowe wątki. Dziś zadajemy pytanie, co w sytuacji, kiedy Komisja Europejska uzna, że 8,50 euro za godzinę nie trzeba wypłacać kierowcom.

Jak wiadomo, wypłata tej stawki została bowiem zawieszona tylko w stosunku do kierowców przejeżdżających przez Niemcy w transzycie, dopóki KE nie wyjaśni wątpliwości. Zawieszenie nie dotyczy więc przewozów transgranicznych (np. Polska - Niemcy) oraz kabotażu. Polska strona rządowa twierdzi jednak, że będą prowadzone dalsze negocjacje ze stroną niemiecką, aby i w stosunku do tych kierowców stawka niemiecka nie obowiązywała.

Czy warto ryzykować



ŁUKASZ CHRUSCIEL
radca prawny, partner
w Kancelarii Raczkowski
Paruch, kierujący biurem
kancelarii w Katowicach

Fot. mat. prasowe
ŁA

”*Takie rozwiązania są ryzykowne. W praktyce bowiem warunkowe zastrzeżenia, tym bardziej te dotyczące wypłaty wynagrodzenia, są trudne do obrony. Poza tym w tym przypadku warto, by pracodawca dysponował pisemną i konkretną zgodą pracownika na potrącenia*

Negocjacje mogą zabrać trochę czasu, a wydaje się, że pracodawcy nie mają go zbyt dużo. Założmy, że ci, którzy nie chcą ryzykować, będą wypłacać 8,50 euro za godzinę pracy. Jeśli jednak

spodziewają się, że kwotę tę odzyskają, kiedy KE wyda korzystną dla Polski interpretację, to są w błędzie. Nadpłacone wynagrodzenie jest pod ochroną kodeksu pracy. Można sobie oczywiście wyobrazić,

że znajdą się i tacy, którzy zdecydują się na ryzykowne rozwiązania podpowiadane przez niektórych. Pytanie tylko, czy warto...

Pracodawca zawiera z pracownikiem czasowy aneks do umowy o pracę

- stony zastrzegają, że będzie wypłacane 8,50 euro za godzinę pracy w Niemczech, ale jeśli KE uzna, że nie było obowiązku wypłaty tej kwoty, to pracownik ma obowiązek zwrócić nadpłaconą część wynagrodzenia

Wariant 1

Pracodawca uzupełnia wynagrodzenie do poziomu 8,50 euro przez wprowadzenie premii

- premia do czasu, aż KE wyda stanowisko w sprawie niemieckiej płacy minimalnej, byłaby wypłacana zaliczkowo
- jeżeli KE uzna odmiennie, wówczas pracownik nie spełniłby warunków premiowych i był zobowiązany do zwrotu zaliczek

Wariant 2

Wyplacone i wydane 8,50 euro nie do odzyskania

Komisja Europejska może uznać, że **niemiecka płaca minimalna** nie dotyczy kierowców. Wtedy firmom, które już wypłaciły pieniądze według tej stawki, trudno będzie domagać się ich zwrotu

Katarzyna Dąbrowska

katarzyna.dabrowska@infor.pl

W ostatnim numerze Kadr i Płac (DGP nr 19/2015) eksperci podpowiadali, jak wliczyć niemieckie pobory polskich kierowców, bo takie na razie trzeba wypłacać tym, którzy realizują przejazdy transgraniczne (np. Polska – Niemcy) oraz kabotaż. Władze w Berlinie zawiesiły bowiem do czasu aż Komisja Europejska (KE) nie wyjaśni wątpliwości stosowanie minimalnej płacy tylko w stosunku do tranzytu.

Przypomnijmy, że od 1 stycznia 2015 r. u naszych sąsiadów za Odrą obowiązuje powszechna stawka minimalna w wysokości 8,50 euro za godzinę pracy, wprowadzona ustawą Mindestlohngesetz. Stawka ta jest zagwarantowana dla każdego, kto wykonuje pracę na terenie Niemiec. Dotyczy to więc także pracowników delegowanych za Odrę przez pracodawcę zagranicznego. Problem w tym, że Niemcy rozszerzyli interpretację i za delegowanych uznały również kierowców przejeżdżających przez terytorium ich państwa.

Takie stanowisko wywołało duży niepokój i jeszcze większe kontrowersje. Dlatego sprawa trafiła do KE, która ma wyjaśnić wątpliwości, a do tego czasu w wyniku rozmów między polską i niemiecką stroną rządową zawieszono obowiązek wypłaty 8,50 euro w stosunku do kierowców ciężarówek przejeżdżających tranzytem przez Niemcy.

Scenariuszy dalszych wydarzeń może być wiele. Założymy jednak dwa najprostsze. Pierwszy – KE uznaje, że interpretacja niemieckich władz jest zgodna z przepisami i płacę minimalną należy wypłacać wszystkim kierowcom, nawet tym przejeżdżającym w tranzycie. Drugi – KE uznaje, że stawka ta nie dotyczy w ogóle kierowców, gdyż nie są to pracownicy delegowani.

Pierwszy scenariusz...

W pierwszym przypadku powstaje pytanie, czy kierowcy będą mieli roszczenia o wypłatę niemieckiej płacy mini-

malnej za okres od 1 stycznia 2015 r. do czasu wyjaśnienia sprawy przed KE. Zdaniem Krzysztofa Gąsiora, adwokata w Kancelarii K&L Gates Jamka sp.k., biorąc pod uwagę, że stosowanie przepisów zostało zawieszono przez stronę niemiecką, to nawet w przypadku niekorzystnej interpretacji KE kierowcy raczej nie będą mogli domagać się wyrównania do minimalnej pensji. Decyzją władz w Berlinie przepisy, które miałyby ją gwarantować, nie mają obecnie zastosowania. Odpada więc podstawa do domagania się zaodrzańskiego minimum.

...i drugi

Z kolei w drugim przypadku pojawia się wątpliwość, co z wypłaconym już wynagrodzeniem, które w rzeczywistości okazało się nadpłacone (oczywiście przy założeniu, że stawka 8,50 euro za godzinę była wyższa niż ta dotychczas gwarantowana przez pracodawcę). Czy i na jakich zasadach pracodawcy wolno dochodzić jego zwrotu? Czy można mówić w takim przypadku o bezpodstawnym wzbogaceniu pracownika?

Zacznijmy od tego, że z wynagrodzenia pracownika można potrącić jedynie świadczenia wskazane w art. 87 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502; dalej: k.p.). W tym katalogu nie ma nadpłaty wynagrodzenia. W związku z tym, aby pomniejszyć pobory, trzeba sięgnąć do art. 91 k.p., zgodnie z którym dokonując innych (niż te wskazane w art. 87 k.p.) pomniejszeń pensji, musimy mieć pisemną zgodę pracownika (np. wyrok Sądu Najwyższego z 1 października 1998 r., sygn. akt I PKN 366/98, OSNP 1999/21/684). Jednak zgoda taka, co podkreślają eksperci, musi być konkretna, a to oznacza, że pracownik musi znać wartość, o jaką będzie pomniejszona jego pensja. Można się domyślać, że kierowca nie wyraził zgody na potrącenie.

W takiej sytuacji powstaje pytanie – czy można uznać, że pracownik bezpodstawnie się wzbogacił, jeśli KE zdecydowanie, że stawka 8,50 euro się nie należała.

Na początku trzeba wskazać, że definicja świadczenia nienależnego nie została uregulowana w kodeksie pracy, dlatego poprzez odwołanie z art. 300 k.p. należy posilić się przepisami ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 101 ze zm.; dalej: k.c.) o bezpodstawnym wzbogaceniu. Wynika z nich, że każdy, kto bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby, ma obowiązek jej zwrotu (art. 405 k.c.).

Kiedy zwrot

Zdaniem Krzysztofa Gąsiora w takim przypadku trzeba rozróżnić dwie sytuacje. Jeśli kierowca miał już w umowie o pracę zagwarantowaną minimalną płacę niemiecką za czas pobytu w tym kraju, to uznajemy, że takie wynagrodzenie należało mu się, i wówczas nie możemy mówić o nadpłacie, a tym bardziej bezpodstawnym wzbogaceniu. Mecenas Gąsior dodaje, że możemy mieć do czynienia również z inną sytuacją. Otóż zapisana w umowie stawka będzie niższa niż niemieckie minimum, lecz za czas wykonywania zadań za Odrą wypłacone w praktyce było właśnie 8,50 euro. Jeśli KE uzna, że 8,50 euro się nie należało, pracodawcom będzie bardzo ciężko dochodzić zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia. Konieczne byłoby udowodnienie, że otrzymując takie, bądź co bądź zawyżone pobory, pracownik musiał się liczyć z obowiązkiem zwrotu nadpłaconej części. W praktyce będzie to niezwykle trudne. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, istnieje domniemanie, że wynagrodzenie zostało prawidłowo obliczone i wypłacone przez pracodawcę (np. wyrok z 9 stycznia 2007 r., sygn. akt II PK 138/06; OSNP 2008/3-4/38) – wyjaśnia mec. Gąsior.

Potwierdza to także Katarzyna Dulewicz, radca prawni i partner w kancelarii CMS Cameron McKenna. Przypomina również, że obowiązek takiego nie będzie miał pracownik, który nadpłatę zużył lub utracił w taki sposób, że nie jest już wzbogacony.

– Można się spodziewać, że pracownicy będą wydawać swoje wynagrodzenia na bieżąco, w związku z czym bardzo trudno pracodawcy będzie odzyskać nadpłatę, chyba że dysponuje pisemną zgodą kierowcy na potrącenia z wynagrodzenia.

Czasowe rozwiązania

Czy w takiej sytuacji pracodawca mógłby zawczasu zabezpieczyć swoje interesy? A jeśli tak, to w jaki sposób?

– Można sobie wyobrazić, że pracodawca zawiera z pracownikiem czasowy aneks do umowy o pracę, w którym strony zastrzegają, że będzie wypłacane 8,50 euro za godzinę pracy w Niemczech, ale jeśli KE uzna, że nie było obowiązku wypłaty tej kwoty, to pracownik ma obowiązek zwrócić nadpłaconą część wynagrodzenia – mówi **Lukasz Chruściel**, radca prawny, partner w **Kancelarii Raczkowski Paruch**, kierujący biurem kancelarii w Katowicach. Wyjaśnia jednak, że takie rozwiązanie jest ryzykowne. W praktyce bowiem warunkowe zastrzeżenia, tym bardziej te dotyczące wypłaty wynagrodzenia, są trudne do obrony. Poza tym w tym przypadku warto, by pracodawca dysponował pisemną i konkretną zgodą pracownika na potrącenia – dodaje mec. Chruściel.

Bezpieczniejszym rozwiązaniem byłoby uzupełnienie wynagrodzenia do poziomu 8,50 euro przez wprowadzenie premii. Premia do czasu, aż KE wyda stanowisko w sprawie niemieckiej płacy minimalnej, byłaby wypłacana zaliczkowo. Warunki premiiowe określałyby, że stanie się należna, jeżeli KE uzna, że trzeba było wypłacać 8,50 euro. Jeżeli KE uzna odmiennie, wówczas pracownik nie spełniłby warunków premiiowych i był zobowiązany do zwrotu zaliczek. Wprowadzenie mechanizmu premiiowego wymaga jednak przyjęcia, że w świetle niemieckich przepisów premie wchodzi do minimalnego wynagrodzenia, a w tym zakresie zdania są podzielone – wyjaśnia mec. Chruściel.